



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

”Anna yksilöllisyytesi näkyä” Perehdytysmateriaalin laatiminen perhe- ryhmäkodin työntekijöille

Borg, Robert

2018 Laurea



LAUREA Laurea-ammattikorkeakoulu
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

”Anna yksilöllisyytesi näkyä”
Perehdytysmateriaalin laatiminen perheryhmäkodin työntekijöille

Robert Borg
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Maaliskuu, 2018

Robert Borg

”Anna yksilöllisyytesi näkyä”

Perehdytysmateriaalin laatiminen perheryhmäkodin työntekijöille

Vuosi

2018

Sivumäärä

41

Opinnäytetyöni käsittelee sosiaaliohjaajan perehdyttämistä uuteen työympäristöön. Aihe valikoitui muutaman kuukauden mittaisessa työsuhteessani teini-ikäisten, yksin maahan tulleiden nuorten asuttamassa perheryhmäkodissa, johon kirjoitin työsuhteeni aikana perehdytyskansiota. Vaikka kirjoittamani perehdytysmateriaali onkin kirjoitettu selvästi juuri kyseistä palvelumuotoa ajatellen, sisältää se myös yleisiä huomioita sosiaalialan ohjaajan ammatista.

Opinnäytetyöni jakautui kehittämistehtävään ja raportointiin, eli tähän kirjalliseen tuotokseen. Kehittämistehtävä oli laadukkaan perehdytysmateriaalin tuottaminen työympäristölleni. Perehdytysmateriaalin sisältö valikoitui työkokemukseni lisääntyessä, sekä työyhteisön konsultoinnin kautta prosessin eri vaiheissa. Materiaalin rakenne valikoitui tutustuessani perehdytykseen liittyvään kirjallisuuteen.

Tämä kirjallinen tuotos raportoi perehdytysmateriaalin toteuttamisprosessia vaihe vaiheelta. Pohjustan tätä raportointia käsittelemällä sosiaaliohjaajuuden käsitettä, perehdyttämiseen liittyviä lainalaisuuksia ja työympäristöni ainutlaatuisuutta. Teoreettisena viitekehyksenä olen käyttänyt niin sosiaalialaan, perehdytykseen, kuin maahanmuuttajuuteen liittyvää ammatti-kirjallisuutta, sekä tutkimuksia.

Lopullinen perehdytyskansio oli jaettu kahteen osaan, perehdytykseen ja työnohjaukseen. Ensimmäisen osan tarkoitus oli vastata kysymyksiin, joita uudella työntekijällä saattoi olla, sekä auttaa hahmottamaan miksi ja miten perheryhmäkodissa työtä tehdään. Osio kirjoitettiin lyhyeksi ja selkeäksi. Jälkimmäinen osa oli varattu varsinaisten työtehtävien tueksi ja toimi eräänlaisena muistilistana. Molemmissa osioissa hyödynsin visuaalisia elementtejä tehdäkseni kansiota helpon ja miellyttävän lukea.

Palautteen perusteella perehdytyskansioista oli paljon hyötyä etenkin uusien työntekijöiden ja keikkatyöläisten keskuudessa. Materiaalin helppolukuisuus, tapani tiivistää työpaikan olennaisia asioita, sekä valitsemani visuaalinen ilme keräsivät myös kehuja.

Asiasanat: perehdytys, työnohjaus, sosiaaliohjaus, ryhmäkoti, pakolaiset

Robert Borg

"Let your uniqueness show"

Designing orientation material for social counsellors

Year	2018	Pages	41
------	------	-------	----

The subject of my thesis is the orientation of a social counsellor in a new work environment. The subject was chosen in a home designed for teenage refugees, who had come to Finland without their parents, where I worked for a couple of months. During this time, I was tasked to write the orientation material for this work environment. However, the written material also contains many remarks regarding social work in general.

My thesis was split between a developmental task and a report, in other words this paper. The developmental task was writing an orientation material of good quality. The content of this material was chosen through my own work experience, and by consulting my co-workers in different phases of the process. The structure of the material was chosen by exploring literature about orientation.

This paper is a report of the work process that went to writing the orientation material. In the beginning I explore themes surrounding social work, orientation, and the uniqueness of my work environment. As a theoretical context I'm using literature and studies about social counselling, orientation and migration.

The final orientation material was divided into two parts: orientation and counselling. The purpose of the first part was to answer questions that a new worker might have, and to help understand how and why the work is done. This part was written as short and simple to understand. The purpose of the second part was to support actual work tasks and functioned basically as a check list. I also used visual elements in both sections as a means to make the material more pleasing and easy to read.

According to the feedback I got, the orientation material was very useful especially with new workers and those who only worked occasionally. The material was said to be easy-to-read, encapsulating many important details of the work environment, and having a pleasant visual look.

Keywords: orientation, work counseling, social work, refugees

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Opinnäytetyön tavoitteet.....	7
3	Perehdyttämisen viitekehys	8
4	Työympäristö	9
	4.1 Asiakasryhmänä nuoret turvapaikanhakijat	9
	4.2 Sosiaaliohjaajana, kasvattajana, peilinä	10
5	Opinnäytetyön prosessikuvaus	12
	5.1 Opinnäytetyön lähtökohdat.....	13
	5.2 Työyhteisöjen konsultointi	15
	5.3 Perehdytysmateriaalin visuaalinen ilme	17
	5.4 ”Talo tutuksi” - perehdytysmateriaalin ensimmäisen puolisko	18
	5.5 Työnohjaus - perehdytysmateriaalin jälkimmäisen puolisko	20
	5.6 Palaute perehdytysmateriaalista	22
6	Pohdinta	24
	Lähteet	26
	Liitteet	27

1 Johdanto

Työskentelin vuoden 2017 aikana vakituisena työntekijänä perheryhmäkodissa, jota asuttivat teini-ikäiset, yksin maahan tulleet turvapaikanhakijat. Kyseisessä työympäristössä työskentely toi vastaan monia sosiaaliohjaajalle tyypillisiä haasteita, mutta myös lukuisia kulttuurierojen tuomia haasteita. Kun mainitsin, että olen käytännössä opinnäytetyötä vaille valmis sosionomi, tuli esimiestaholta ehdotus, että toteuttaisin perheryhmäkodille perehdytyskansion. Ryhmäkodin rivejä täydensivät lukuisat keikkatyöläiset, mikä yhdistettynä mainitsemiini työn haasteisiin tarkoitti, että selkeille ohjeille oli kysyntää.

Kyseessä oli ensimmäinen täysipäiväinen sosiaalialan työni, sekä ensimmäinen puhtaasti maahanmuuttajista koostuvan asiakasryhmän kanssa tehtävä työ. Useat kysymykset, joita sosionomin opinnoissa korostetaan, muuttuivat konkreettisiksi vasta uudessa työympäristössäni. Tästä seurannut reflektointi antoi hyvää pohjaa perehdyskansiota varten. Samalla kun yritin sisäistää uuden työpaikkani sisältöä, jouduin organisoimaan tätä informaatiota päässäni sellaiseen muotoon, että tämä tieto välittyisi helposti myös muille.

Sosiaaliohjaajan ammatti sisältää paljon eettisiä kysymyksiä, joiden merkitystä ei välttämättä korosteta tarpeeksi työpaikan perehdytysmateriaaleissa. Turhan usein huomio kiinnittyy puhtaasti käytännön työtehtäviin, jolloin toiminnan ja tavoitteiden syvällisempi pohdiskelu jää helposti taka-alalle. Hyvän perehdytyskansion tulisi välittömästi orientoida uusi työntekijä tuoreen työympäristönsä arvoihin ja tavoitteisiin, käytännön työtehtävien ollessa tärkeä, mutta kuitenkin sekundaarinen prioriteetti. Ihmisten auttaminen ei ole mekaaninen prosessi, eikä keskittyminen vain työn mekaanisiin elementteihin ole riittävää tällaisella alalla.

Johtuen perheryhmäkodin lakkauttamisesta kesken työsuhteeni, ei kirjoittamani perehdytysmateriaali ehtinyt tulla valmiiksi, eikä siihen astinen tuotos ehtinyt olla käytössä muutamaa kuukautta pidempää. Tuotos sai tänä aikana kuitenkin siinä määrin kehuja, että pidän sitä jonkin asteisena onnistumisena. Käyn tässä raportissa läpi tuotostani, perustelen tekemiäni valintoja kuvailemalla työympäristöäni ja sen haasteita, sekä käsittelen ohjaajuutta, perehdytystä ja työnohjausta aiheisiin liittyvän kirjallisuuden avulla. Tekemästäni perehdytysmateriaalista osa on liitetty tämän raportin loppuun, osa on jätetty pois työpaikan tunnistettavuuden vuoksi.

2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyöni jakautuu kehittämistehtävään ja sen raportointiin. Kehittämistehtävänä oli laadukkaan perehdytysmallin luominen perheryhmäkodin työntekijöille. Työpaikkani kävi jo perehdytyskansion toteutuksen alussa läpi erinäisiä muutoksia johtuen omistajan vaihtumisesta, ja monet ohjeistukset ja järjestelmät olivat niin sanotussa siirtymävaiheessa. Tästä syystä valmis perehdytyskansio ei ollut välttämättä realistinen tavoite. Tekemäni perehdytysoppaan malli olikin toteutettu siten, että se oli helposti täydennettävissä ja muokattavissa tarpeen mukaan. Mallin oli tarkoitus tulla käyttöön useammassa lähiseudun perheryhmäkodissa ja muokattavuudella olisi varmistuttu myös siitä, että kullakin yksiköllä olisi ollut käytettävissä juuri kyseisen työympäristön tarpeita vastaava opas.

Perehdytysmallin laadulle olin asettanut kaksi ehtoa. Ensimmäinen ehto oli, että perehdytyskansio alkaisi yleisellä tavoitteisiin orientoimisella. Tämän osion tarkoitus oli olla lyhyt ja helppolukuinen ja varmistaa uuden työntekijän ymmärrys työn tavoitteista ja eettisistä reunaehdoista. Ehdotus tälle osiolle tuli kollegaltani, joka toimi yksikköni varavastaavana. Perheryhmäkodissa työskenteli lukuisia keikkalaisia, joista kullakin oli oma kokemuspohja ja työhistoriansa. Selkeällä ja nopealukuisella tavoiteorientaatiolla varmistuttaisiin siitä, että jopa alasta mitään tietämätön pääsisi nopeasti kiinni työn tarkoitukseen ja tavoitteisiin, olipa kyse sitten lyhyestä sijaisuudesta, tai pidemmän työsuhteen alkutaipaleesta.

Toinen ehto oli, että mallin jälkimmäinen, käytännön asioille ja faktatiedolle omistettu osio, olisi selkeästi organisoitu ja helposti muokattavissa muita yksiköitä sekä mahdollisia tulevaisuuden muutoksia ajatellen. Tälle ehdolle oli lukuisia syitä. Selkeän organisoinnin tarve korostui huomattessani, että iso osa työpaikan salasanoista, tunnusluvuista ynnä muista ohjeista sijaitsi siellä sun täällä pitkin toimiston ilmoitustaulua ja tämän informaation tiivistäminen yhteen tiettyyn osioon helpottaisi kaikkien talossa työskentelevien arkea. Vastaavanlaisia faktakansioita oli myös tuotettu lähialueen toisen perheryhmäkodin sisällä. Oman tuotokseni olttiin suunniteltu tulevan käyttöön myös kyseisessä lähialueen yksikössä ja johtuen yksiköiden rakenteellisista eroista, tuli jälkimmäisen osion olla helposti muokattavissa.

Tämän raportin tavoitteena on kuvailla edellä mainitun kehittämistehtävän toteutusta ja onnistumista. Käyn läpi perehdytysmallin muodostumisen prosessia, sekä työympäristön sille asettamia ehtoja, perustelen tekemiäni valintoja ja pohdin, miten sosiaaliohjaajan kaltaiseen ammattiin ylipäättään voi perehdyttää. Hyödynnän tässä pohdiskelussa olemassaolevia perehdyttämisen malleja, sekä sosiaaliohjaajuuteen liittyvää kirjallisuutta.

3 Perehdyttämisen viitekehys

Perehdyttäminen voidaan jakaa kahteen eri osa-alueeseen. Työturvallisuuskeskus käyttää verkkojulkaisussaan kahta käsitettä: perehdyttäminen ja työnopastus. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia sellaisia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset, sekä odotukset. Työnopastuksella sen sijaan viitataan kaikkeen sellaiseen materiaaliin ja toimintaan, jonka tarkoitus on opastaa työntekijää itse työn tekemiseen. Jos perehdyttämisen tarkoitus on orientoida, on työnopastuksen tarkoituksena vastaavasti työntekijän tiedon ja osaamisen lisääminen. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.)



Kuva 1: Työturvallisuuskeskus

Vastaavaa kahtia jaettua mallia käytetään myös Etelä-Suomen lääninhallituksen rahoittamassa työssäoppimisen ohjaamisen kehittämisohjelman julkaisussa 'Ohjaaminen työssä'. Julkaisussa perehdyttämisen tavoitteiksi on nimetty mm. seuraavia asioita: työtehtäviin, työympäristöön ja sen kulttuuriin tutustuminen; työpaikan sisäisten, sekä yhteistyöverkostojen välisten ihmissuhteiden solmiminen; ja työn laajempien kokonaisuuksien hahmottuminen. Onnistunut perehdytys taataan tarkastelemalla kenelle, mitä ja miksi perehdytetään, sekä miten perehdytys toteutetaan ja miten sen tuloksia arvioidaan. Apuvälineiksi tähän on esitetty erinäisiä tarkistuslistoja. (Frisk & Lammi 2003, 41-45.)

Samaisessa julkaisussa työnopastus kuvaillaan välittömästi työpaikalla annettavana työtehtävien opetuksena. Työnopastusta tarvitaan aina silloin, kun työ on tekijälle uusi. Tämä voi tarkoittaa joko, että työntekijä on uusi, tai vaihtoehtoisesti itse työtehtävien muuttumista. Työnopastuksen perusajatuksena on, että työt opitaan askel kerrallaan. Työtaidot koostuvat useista eri osista, jotka täydentyvät pikkuhiljaa työkokemuksen lisääntyessä. (Frisk & Lammi 2003, 49-51.)

Työnsuojelulainsäädäntö velvoittaa työnantajaa antamaan alaisilleen riittävän ja tarkoituksenmukaisen perehdytyksen. Työturvallisuuslain 14 § mukaan perehdytyksen tulee varmistaa työntekijän ammatillinen osaaminen, sekä tiedottaa työpaikan haitoista ja vaaroista. Työnan-

tajan tulee varmistaa riittävä opastus työhön, työympäristöön, työssä käytettäviin työvälineisiin, sekä turvallisiin työtapoihin. Työpaikan tulee myös taata työntekijälle täydentävää perehdytystä tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki.)

4 Työympäristö

Työympäristöni, johon perehdytysmallia ensisijaisesti tein, oli 7-paikkainen, työsuhteeni aikana kuuden alle 17-vuotiaan yksin maahan tulleen pojan asuttama perheryhmäkoti. Se oli osa isompaa kokonaisuutta, johon kuului myös toinen lähistöllä sijaitseva yksikkö. Talossa asuvat pojat olivat sittemmin oleskeluluvan saaneita turvapaikanhakijoita, joilla oli traumataustaa. Yksikössä työskenteli vastaava esimies mukaan lukien kuusi vakituista työntekijää ja useita keikkalaisia. Paperilla työ oli yksinkertaisesti poikien tukemista kaikissa arjen iloissa ja suruissa, käytännössä päivä saattoi pitää sisällään mitä tahansa läksyjen ja kielen kanssa auttamisesta aina erilaisten harrasteiden mahdollistamiseen.

4.1 Asiakasryhmänä nuoret turvapaikanhakijat

Turvapaikanhakijalla tarkoitetaan ulkomaan kansalaista, joka hakee suojelua ja oleskelu oikeutta vieraasta valtiosta. Suomesta turvapaikkaa hakevien joukosta löytyy lukuisia alaikäisiä, jotka saapuvat Suomeen ilman vanhempiaan. Vuonna 2016 Suomesta haki turvapaikkaa eri puolilta maailmaa yli 1800 yksin maahan tullutta alaikäistä (Maahanmuuttovirasto). Turvapaikanhaun perusteina ovat lähtömaan erilaiset epäinhimilliset ja vaaralliset olosuhteet (Ulkomaalaislaki).

Ilman huoltajaa saapuvat jättävät turvapaikkahakemuksen, päätöksen turvapaikan myöntämisestä tekee Ulkomaalaisvirasto. Alaikäisten turvapaikanhakuprosessi vastaa aikuisten prosessia, mutta alaikäisten hakemuksiin suhtaudutaan kiireisempinä. Tavallisesti oleskeluluvan saaneet alaikäiset turvapaikanhakijat sijoitetaan erilaisiin ryhmäkoteihin sen sijaan, että heitä sijoitettaisiin suomalaisiin perheisiin, sillä ryhmäkotien on nähty tukevan paremmin heidän omaa kulttuuritaustaa. Turvapaikanhakijan tullessa täysi-ikäiseksi, hän voi tilanteen mukaan siirtyä joko itsenäiseen, tai tuettuun asumiseen. (Helander & Mikkonen 2002, 38-40.)

Asiakasryhmä oli minulle henkilökohtaisesti täysin vieras ja työhön orientoitumisen ensimmäisenä haasteena olikin tottua asiakaskuntaan, jonka kieli ja kulttuuri olivat minulle täysin vieraita. Asiakkaiden suomen kielen taito oli erinomaisella tasolla ottaen huomioon, kuinka vähän aikaa he olivat asuneet Suomessa. Tästä huolimatta huomasin joutuvani jatkuvasti muuttamaan tapaani puhua hitaammaksi ja selkeämmäksi, sekä selittämään useita suomalaisille arkipäiväisiä ilmaisuja. Verbaalisesti taitavana henkilönä koin, että yksi tärkeimmistä ominaisuuksistani oli käyttökelpoton tässä työympäristössä. Otin aiheen puheeksi esimieheni kanssa,

enkä hänen mukaansa ollut ensimmäinen. Kyseinen asiakasryhmä oli herättänyt useiden aloitavien työntekijöiden keskuudessa hämmennystä ja avuttomuuden tunnetta.

Asiakkaiden henkilökohtaiset voimavarat olivat tietyllä tapaa sidottuja heidän omaan kulttuuriinsa ja haasteena oli näiden voimavarojen löytäminen ja hyödyntäminen uudessa maassa. Nämä voimavarat olivat kirkkaasti nähtävissä tilanteissa, joissa asiakkaat keskustelivat keskenään omalla kielellään esimerkiksi ruokailun tai erilaisten pelien äärellä. Toisaalta kaikki omaan kulttuuriimme liittyvä, etenkin harrasteisiin, työhön ja rahaan liittyvät lainalaisuudet olivat asiakkaista haastavia suorastaan järjettömyyteen asti. Myös monet heille tyypilliset sosiaaliset normit liittyen esimerkiksi seurusteluun tai seksuaalisuuteen menivät käytännössä täysin uusiksi.

Myös asiakkaiden ikään liittyi erinäisiä haasteita. Kuulemani mukaan nuoret olivat Suomeen saapuessaan tyrmistyneet siitä, että heihin suhtauduttiin lapsina, sillä kotimaassaan he olivat käytännössä jo aikuisia. Tämä tilaisuus elää elämää teini-ikäisen roolissa herätti jatkuvaa vastarintaa, mutta myös mahdollisti erilaisten käymättömien tai kesken jääneiden kehitysvaiheiden läpikäymisen. Näiden kehitysvaiheiden tunnistaminen ja niissä auttaminen toi työlle vahvan kasvatuksellisen elementin. Vaikka nuoret selvästi tunsivat myös kiitollisuutta voidessaan elää turvattua elämää lapsina, tämän mahdollisuuden tuomat rajoitteet suhteessa vapauksiin ja vastuuseen olivat jatkuvana ärtymisen aiheena.

4.2 Sosiaaliohjaajana, kasvattajana, peilinä

Sosiaaliohjaajaksi kutsutaan kunnallisessa sosiaalihuollossa työskentelevää sosionomia (Wikipedia). Sosiaalihuoltolain 16 § määrittelee sosiaaliohjauksen seuraavasti: ”Sosiaaliohjauksella tarkoitetaan yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen neuvontaa, ohjausta ja tukea palvelujen käytössä sekä yhteistyötä eri tukimuotojen yhteensovittamisessa. Tavoitteena on yksilöiden ja perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen vahvistamalla elämänhallintaa ja toimintakykyä” (Sosiaalihuoltolaki).

Sosiaaliohjaus voidaan määritellä lukuisin eri tavoin, riippuen ohjauksen tarkoituksesta, asiakasryhmästä ja niistä teorioista, joiden pohjalle ohjaus rakentuu. Yhteistä kaikille määritelmille on kuitenkin asiakkaan elämänhallinnan tukeminen, sekä asiakaslähtöisyys. Viimeisimmällä viitataan ajatukseen, että asiakas itse määrittelee oman elämänsä. Täten sosiaaliohjaus eroaa merkittävästi 1900-luvun alun psykoterapeuttisista menetelmistä, jotka perustuivat ajatukseen, että terapeutilla on kaikki tarvittava tieto. (Sayed 2015, 9-10).

Sosiaalialan työn lähtökohtina korostetaan usein sellaisia arvoja kuin voimavarakeskeisyys ja osallistaminen. Näiden termien avaaminen paljastaa sosiaalialan eettisen viitekehyksen: asiakas on itse oman elämänsä asiantuntija, halukas toteuttamaan itseään ja toimimaan itsenäi-

sesti. Näin ollen ei ole olemassa mitään tiettyä keinoa tai kaavaa, jolla auttaa asiakasta, vaan jokainen tapaus on erilainen riippuen ongelmasta, asiakkaan persoonasta, taustoista ja henkilökohtaisista tavoitteista. Työtä tehdään aina dialogissa asiakkaan kanssa ja sekä asiakkaan, että työntekijän toiminta muuttaa vuorovaikutusta jatkuvasti. Näin ollen mikään valmis malli sosiaalialan työmenetelmistä ei voi tarkasti kuvailla varsinaista tehtyä työtä. (Vogt 2016, 29-30).

Dialogisuus ja reflektiivisyys ovat myös sanoja, jotka kulkevat usein käsi kädessä sosiaalialan kanssa. Dialogisuudella tarkoitetaan vastavuoroista ja toista ihmistä kunnioittavaa vuorovaikutusta, jossa aktiivisella kuuntelulla ja aidolla uteliaisuudella on iso rooli. Reflektiivisyydellä sen sijaan tarkoitetaan omien uskomusten ja toimintatapojen kriittistä tarkastelua, jonka tulisi olla paitsi kiinteä osa sosiaalialan ammattilaisen toimintaa, myös jotain mitä pyrkii vahvistamaan asiakkaissa. Dialogisuuden ja reflektiivisyyden tarkoituksena on varmistaa, että asiakas tulee aidosti kuulluksi ja tämän etu aidosti toteutuu tehdyssä työssä. (Vogt 2016, 32-36.)

Nuorille pakolaisille suunnattu perheryhmäkoti on työympäristönä erittäin haastava, jopa sosiaaliohjaajan ammatillisia työympäristöjä ajatellen. Työssä risteytyvät maahanmuuttajatyön, kasvatustyön, sekä sosiaaliohjauksen haasteet, mikä yhdistettynä asiakkaiden teini-ikäisyyteen ja potentiaaliseen traumataustaan tekee työstä haastavan tavoilla, joihin on vaikeaa ennalta valmistautua. Voidaan sanoa, että työssä yhdistyivät monet sosiaalialan tehtävät ja kysymykset.

Opinnoissa saatu tieto ei myöskään aina välttämättä kohtaa elävän elämän kanssa. Vaikka sosiaaliohjauksen pohjaksi on tarjolla lukuisia eri teorioita, ei yksittäiseen viitekehykseen turvautuminen välttämättä anna riittävää pohjaa omalle työskentelylle. Taitava sosiaaliohjaaja valikoikin opintojensa ja työkokemuksensa pohjalta erilaisia ohjausteorioita ja muokkaa niitä omiin arvoihin ja vahvuuksiin sopiviksi. Näin syntyy ohjaajan oma henkilökohtainen työote. (Sayed 2015, 11-12.)

Olin itse löytänyt runsas vuosi ennen työni aloittamista kamppailulajien maailman ja tällä oli ollut suuri vaikutus omaan henkiseen hyvinvointiini, sekä arjen yleiseen mielekkyyteen. Mainitsin tämän työhaastattelun yhteydessä ja pian minut nimettiin ryhmäkodin harrastevastaaaksi. Erikoisalaani oli toisin sanoen saada selville ja mahdollistaa asiakkaiden toivomia harrastuksia. Tämä sopi minulle hyvin, sillä ymmärsin harrasteiden merkityksen voimavarana sekä omien rajojen haastamisen kenttänä.

Harrastusten, etenkin liikuntaharrastusten merkitystä suhteessa maahanmuuttajien kotoutumiseen on tutkittu jonkin verran Suomessa. Liikunnalla on nähty merkittäviä vaikutuksia ko-

toutumiseen jo siitä syystä, että liikunnan kieli on kansainvälinen, eivätkä liikunnalliset harrasteet täten edellytä osallistujaltaan juurikaan kielitaitoa. Liikuntaympäristöt nähdään myös hyvinä sosiaalisten suhteiden rakentamiselle, sekä maahanmuuttajan itsetunnon vahvistamiselle. (Zacheus ym. 2012, 89-114.)

Työn tekeminen nimenomaan harrasteiden mahdollistamisen näkökulmasta teki edellä mainituista voimavarakeskeisyydestä ja osallistamisesta konkreettista, eikä vain abstraktia puhetta: jokainen asiakas oli oma persoonansa, jonka tavoitteet jo pelkästään harrasteiden osalta menivät täysin eri suuntiin. Esimerkiksi eräs ryhmäkodin asiakkaista ei ollut lainkaan kiinnostunut liikuntaharrasteista, mutta toi jatkuvasti esille halunsa oppia laulamaan ja soittamaan instrumentteja.

Myös dialogisuus toteutui siinä suhteessa, että paitsi kuuntelin asiakkaiden toiveita, jouduin myös osan kanssa aktiivisesti pohtimaan mitä nämä toiveet mahtaisivat olla, esimerkiksi erilaisten kysymysten avulla. Eräs asiakas oli kovin kiinnostunut kertoessani hänelle harrastavani kung fua ja päätin tästä hänen olevan kiinnostunut itsepuolustuksesta. Kyseisen asiakkaan kielitaito oli muita selvästi heikompi, joten yritin käydä keskustelua näyttämällä hänelle videoita eri kamppailulajeista, mutta yksikään ei herättänyt hänen mielenkiintoaan. Viikkoja myöhemmin hän kysyi minulta parkourista, jota voisi kuvailla eräänlaiseksi urbaaniksi estejuoksun ja kiipeilyn yhdistelmäksi. Tässä kohtaa ymmärsin, että mainitessani kung fun, asiakkaani ajatteli akrobatiaa, ei itsepuolustusta. Vasta tämän yhteisymmärryksen myötä alkoi varsinainen harrastetoiminnan metsästys, joka johtikin asiakkaan kohdalla parkouriin tutustumiseen.

Jokaisella perheryhmäkodin ohjaajalla oli omat vahvuutensa ja mielenkiinnon kohteensa, joten arjessa tukeminen ja kasvatukselliset elementit eivät tarkoittaneet jokaisen työntekijän kohdalla samoja asioita. Osallistaminen tai asiakkaan voimavarojen lisääminen saattoi työntekijästä riippuen olla hyvinkin erilainen prosessi. Tällä havainnolla oli merkitys myös perehdytysmateriaalia ajatellen. Kuten myöhemmästä kuvauksestani, sekä työn liitteenä olevasta perehdytysmateriaalin ensimmäisestä puoliskosta käy ilmi, pyrin haastamaan jokaista uutta työntekijää reflektoimaan omia mielenkiinnon kohteitaan ja vahvuuksiaan, jotta he löytäisivät oman yksilöllisen työotteensa.

5 Opinnäytetyön prosessikuvaus

Tässä luvussa esittelen perehdytysmateriaalini etenemisen. Käyn läpi aiheen valintaa, työhön liittyvää valmistelua ja pohjatyötä, sekä itse perehdytysmateriaalin kirjoitusprosessia. Luku sisältää selvityksen perehdytyskansion tarpeesta, sekä karkean kuvauksen tekemäni perehdytysmateriaalin sisällöstä.

5.1 Opinnäytetyön lähtökohdat

Saadessani työpaikan perheryhmäkodista keväällä 2017, kerroin olevani käytännössä opinnäytetyötä vailla valmis sosionomi. Esimieheni toi esille, ettei työympäristössä ollut vielä olemassa vakiintunutta perehdytysmallia ja ehdotti, että toteuttaisin opinnäytetyöni perehdytyskansiona. Työn taustan ja tarkoituksen puolesta puhui siis työelämän ilmaisema tarve. Uutena työntekijänä hyödyin prosessista myös itse, työtehtävien kertaamisen ja eettisen pohdinnan muodossa.

Minulle nimettiin työelämän puolelta opinnäytetyöohjaaja, joka myös suurimmaksi osin perehdytti minua työtehtäviini. Työtehtävissä oli todella paljon sisäistettävää, ja ymmärsin hyvin pian tarpeen perehdytyskansiolle. Varsinaisten työtehtävien lomassa mieltä askarrutti kuitenkin huomattavasti isompi ongelma: kuinka tehdä työtä asianmukaisesti ja aina asiakkaiden parhaaksi? Tämä kysymys oli jatkuvasti esillä myös keskusteluissa työelämän opinnäytetyöohjaajani kanssa.

Kun keskustelimme ohjaajan kanssa perehdytyskansiosta, puhuimme hyvin harvoin siitä, miten käytännön työtehtäviä voisi parhaiten perehdyttää. Sen sijaan keskustelumme pyörivät hyvin paljon eettisten kysymysten ympärillä. Alueen perheryhmäkodeissa työskenteli paljon erilaisia ihmisiä, joista kullakin oli oma historiansa, omat vahvuutensa ja heikkoutensa, sekä näkemyksensä siitä, millaiset keinot ovat kussakin tilanteessa asianmukaisia. Nämä näkemykset eivät todellisuudessa aina kohdanneet työntekijöiden välillä.

Joidenkin työntekijöiden mielestä saattoi olla täysin oikeutettua tutustuttaa asiakkaita suomalaiseen kulttuuriin valmistamalla heille päivästä toiseen suomalaisia perinneruokia. Toisesta näkökulmasta voitaisiin väittää, että ruoka ja ruokailuhetket ovat yksi tärkeimpiä arjen mielekkyyteen vaikuttavia tekijöitä. Jälkimmäisestä perspektiivistä käsin on vaikea ymmärtää, miten vieraasta kulttuurista tulevan systemaattinen pakottaminen vieraisiin tuoksuihin ja makuihin edesauttaa tämän hyvinvointia. Mainitsin aiemmin, kuinka monet asiakkaiden voimavaroista olivat sidoksissa heidän kulttuuriinsa. Suomalaisten perinneruokien jatkuva tyrkyttäminen voidaan nähdä näiden voimavarojen riistämisenä. Myös perheryhmäkodin merkitys asiakkaiden kulttuurin tukena ei tässä esimerkissä toteudu.

Vastaavanlaiset teemat olivat päällimmäisenä aina, kun istuimme ohjaajani kanssa keskustelemaan perehdytyskansiosta. Jopa oman perehdytykseni kohdalla luotettiin yksittäisten työtehtävien kohdalla siihen, että asiat opitaan ajan kanssa ja tekemällä. Päättelin tästä sen, että työn suurimmat haasteet eivät kosketa varsinaisia työtehtäviä, vaan niitä arvoja joille työnteko rakentuu. Perehdytysmateriaalini tulisi siis keskittymään ainakin siihen. Toinen selkeä tavoite oli työpaikkani toimiston seinällä olevien muistilappujen, puhelinnumeroiden ynnä muiden työntekijää auttavien muistutusten niputtaminen osaksi perehdytysmateriaalia. Tällä

saataisiin työntekijälle tärkeä tieto tiivistettyä kätevästi yhteen paikkaan ja samalla pois niiden silmistä, joille se ei kuulu.

Sovimme ohjaajani kanssa, että perehdytysmateriaali toteutettaisiin kiinteässä yhteistyössä hänen ja muiden yhteisöni jäsenten kanssa. Saatoin milloin tahansa konsultoida joko häntä, kollegoitani, sekä yksikköni vastaavaa. Valmis perehdytysmateriaali arvioitaisiin vähintään suullisesti, jonkinlaisen työyhteisön kokoontumisen muodossa.

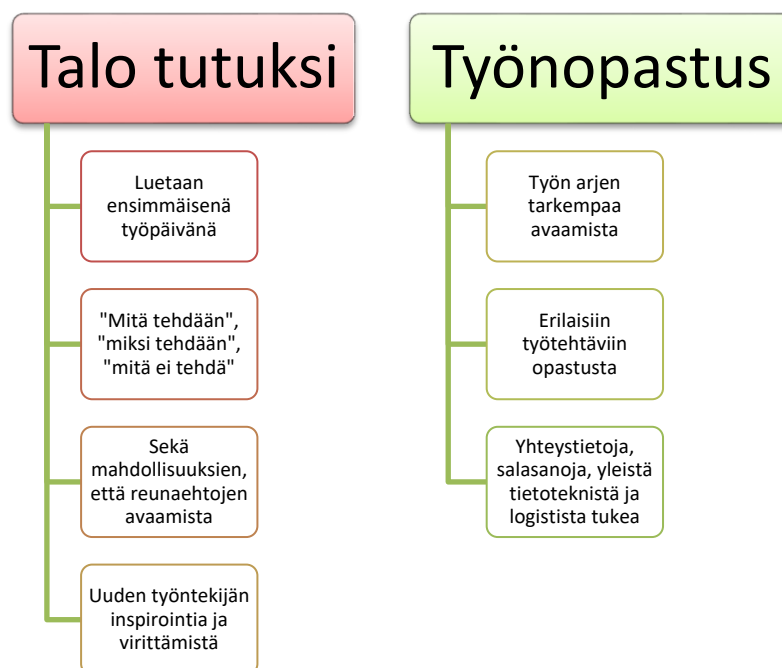
Sosiaaliohjaajan perehdyttämiseksi voidaan kutsua kaikkia sellaisia toimenpiteitä, joilla pyritään orientoimaan tätä oman ammattinsa tavoitteisiin ja eettisiin raameihin, jotka kuvasin aiemmassa kappaleessa. Myös aiempaan kappaleeseen viitaten, vasta työelämän kokemukset tekevät alan pyrkimyksistä ja eettisistä kysymyksistä konkreettisia. Mikäli näitä kysymyksiä ei perehdytysmateriaalissa käsitellä, ei mielestäni voida puhua riittävästä työhön orientoinnista.

Työympäristöni haasteellisuus sai minut omaksumaan edellä mainitun jaon perehdyttämiseen ja työnopastukseen. Löytäessäni kyseisen jaon Työturvallisuuskeskuksen materiaaleista, selkiytyi mielessäni se, miten perehdytysmateriaali tulee rakentaa. Päätin jakaa perehdytysmateriaalin kahteen osaan. Ensimmäinen osa tulisi sisältämään niin kutsutun ”talo tutuksi” mallin mukaisen työympäristön tavoitteisiin orientoimisen. Jälkimmäinen osa taas tulisi sisältämään materiaalia työn ”mekaanisten” prosessien, kuten ATK:n, taloudenhoidon ja logistiikan tueksi.

Perusteluna tämän mallin käytölle oli yksinkertaisesti halu tehdä perehdytyskansiosta mahdollisimman käytännönläheinen ja helposti lähestyttävä. Yleisesti ottaen ihmisillä on perehdytyskansioista melko negatiivisia kokemuksia. Ensimmäinen mielikuva on yleensä mammuttimainen läjä paperia, jonka läpi koluamiseen menee tuhattomasti aikaa ja jonka sisältö jää samalla hyvin heikosti mieleen. Koin ”talo tutuksi” -mallin hyväksi tavaksi orientoida uusi työntekijä väsyttämättä tätä yksityiskohdilla, jotka tulisivat joka tapauksessa tutuksi työsuhteen edetessä. Kyseisen osion lyhyiden ja selkeyden taustalla oli myös ajatus, että se olisi helppo lukea tarpeen vaatiessa uudelleen alusta loppuun. Osio toimisi samaan aikaan myös edellä mainittuna perehdytysprosessin ”muistilistana”.

Ryhmäkodin henkilökuntaan myös kuului useita keikkalaisia, joiden määrä kasvoi jatkuvasti työsuhteeni aikana. ”Talo tutuksi” oli loistava pohja, jonka avulla keikkalaisen oli mahdollista päästä hyvin nopeasti jyvälle uudesta työympäristöstään. Samalla mallin jälkimmäinen osio, työnopastus, toimi apuvälineenä mekaanisissa työtehtävissä, jotka saattoivat sisältää paljon erilaisten salasanojen ja prosessien muistamista. Tämä kahteen suuntaan liikkuva perehdytysmalli sai esimieheltäni välittömästi positiivista palautetta ja näin ollen ei ollut mitään syytä olla käyttämättä sitä.

Ajatukseni perehdytysmateriaalin toteutukselle oli siis seuraava:



5.2 Työyhteisöjen konsultointinen

Perheryhmäkotitoiminta jakautui kahteen eri yksikköön, joista pienemmässä työskentelin. Yksiköistä suurempi, joka sijaitsi muutaman kilometrin päässä omastani, jakautui suuresta koostaan johtuen kahteen erilliseen lohkoon, omine nuorineen ja ohjaajineen. Perehdytysmateriaalini oli tarkoitus tulla molempien yksiköiden käyttöön, joten jonkinlainen keskustelu aiheesta yksiköiden välillä oli välttämätön. Työelämän ohjaajani ehdotti, että laittaisimme pystyyn eräänlaisen aivoriihen, johon otettaisiin mukaan yksi ohjaaja per osasto: hän olisi edustamassa omaa osastoani ja muut osastot valitsisivat omat edustajansa. Näin kunkin osaston ääni tulisi kuuluviin ja työn lopputulos vastaisi todennäköisesti kaikkien osastojen tarpeita.

Laitoin sähköpostia muiden osastojen kaikille työntekijöille löytääkseni edustajat, jonka jälkeen kului vielä useampi viikko, ennen kuin kaikille sopiva yhteinen päivä tapaamiselle löytyi. Tapaaminen järjestettiin ryhmäkotitoiminnan isommassa yksikössä, talon työntekijöille tarkoitetussa kokoushuoneessa. Kokouksessa oli sovitusti paikalla minä, opinnäytetyötä ohjaava kollegani, sekä yhteensä kaksi ohjaajaa isomman yksikön kahdesta eri osastosta. Kokoukselle oltiin varattu aikaa tunti, mikä todellisuudessa ylittyi puolella tunnilla. Kokous nauhoitettiin kännykällä perehdytysmateriaalia ja litterointia ajatellen.

Isomman yksikön toisen edustajan puolelta jonkinlaista perehdytysmateriaalia oli jo tehty, joskin nimenomaan käytännön työtehtäviä silmälläpitäen. Perehdytyskansion teko oli tosin jäänyt hänelläkin vaiheeseen, firmaan liittyvien yrityskauppojen ja tähän liittyvien hallinnolisten muutosten takia. Pyynnöksi hänen suunnalta minulle esitettiin, että ottaisin koppia ”perusfaktoista”, jotka koskevat kaikkia osastoja. Kollegani ja ohjaajani ehdotti tässä vaiheessa, että voisimme käyttää kokouksen pohtiaksemme asioita, joita uuden työntekijän tulisi ehdottomasti tietää ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Myöhemmin minä jatkoin esittelemällä konseptini perehdytysmateriaalia silmälläpitäen ja painotin etsiväni nyt materiaalia nimenomaan ”talo tutuksi” mallia varten.

Keskustelu rönsyili kokouksen aikana todella paljon ja varsinaista käyttökelpoista tietoa tuli esille yllättävän vähän. Muiden osastojen edustajille ei näyttänyt menevän täysin perille oma ajatukseni yleisestä vs. yksityiskohtaisemmasta ohjeistuksesta. Heidän puheessa korostuivat jatkuvasti työtehtävien toteuttamiseen liittyvät haasteet ja niiden ratkaiseminen. Tämä on tavallaan ymmärrettävää, sillä muut osastot muodostivat tavallaan yhteisen, isomman kokonaisuuden, jolloin samoissa tiloissa asui huomattavasti isompi määrä nuoria, kuin omassa yksikössäni. Kenties työympäristön hektisyys teki tärkeäksi nimenomaan käytännön haasteista selviytymisen, mutta jätti vähän tilaa toiminnan tarkoituksen pohtimiselle.

Ohjaajani otti kokouksen aikana esille lukuisia ohjaajuuteen ja aikuisen rooliin liittyviä kysymyksiä, käyttäen esimerkkinä oman yksikkömme erinäisiä vuorovaikutustilanteita. Näiden esimerkkien tarkoituksena oli hahmottaa, kuinka haastavaa työtä ohjaajuus voi olla ja kuinka monet metodit, olivatpa ne pohjimmiltaan kuinka hyväntahtoisia tahansa, voivat aiheuttaa asiakkaissa negatiivisia kokemuksia (esimerkkinä aiemmin mainittu suomalainen ruoka). Nämä esimerkit aiheuttivat kuitenkin muissa kokouksen jäsenissä lähinnä pitkiä hiljaisuuksia, eikä niitä juurikaan kommentoitu.

Vaikka kokous oli mielenkiintoinen ja auttoi ymmärtämään, miten erilaisia ihmisiä ja näkemyksiä yksikköihin mahtuu, varsinaista käyttökelpoista materiaalia ei juurikaan tullut. Sain kuulla toisen yksikön käytössä olevasta infokansiosta, jonka tiivis ja johdonmukainen listaus työn arjen pienistä nippelitiedoista vaikutti osaltaan siihen, miten päädyin toteuttamaan perehdytysmateriaalini jälkimmäistä, työohjaukselle omistettua osiota. Sain myös selkeämmän kuvan siitä, miten erilaisia osastomme keskenään ovat ja kuinka eri tavalla arjen haasteet ja näiden haasteiden ratkaisut näkyvät. Kokouksen pohjalta tuli varsin selväksi, että ”talo tutuksi” tulisi olemaan työni ainoa osio, jota voisi sujuvasti käyttää molemmissa yksiköissä ilman sen suurempia muokkauksia.

5.3 Perehdytysmateriaalin visuaalinen ilme

Kokous ei ollut antanut juurikaan uusia ideoita ja tämä herätti minussa jonkin verran epävarmuutta. Vapaus antaa toki sijaa luovuudelle, mutta juuri nyt kaipasin jotain, mikä selkiyttäisi työprosessiani. Vietin useita päiviä tietokoneen ääressä, vailla selkeää kuvaa siitä, mitä olin tekemässä. Vaikka työlläni olikin jo kahtia jaettu rakenne, en ollut ehtinyt ollenkaan suunnitella ensimmäisen osion sisäistä rakennetta. Tiesin tavoitteeni: selkeys, johdonmukaisuus ja nopealukuisuus. En vain tiennyt, miten nämä tavoitteet saisi toteutumaan.

Ratkaisu tuli varsin yllättävästä suunnasta, leikkiessäni tovin tekstinkäsittelyohjelman visuaalisilla elementeillä. Muistin erään parin vuoden takaisen presentaationi, jossa korostin sanoja kuvien avulla. Tämä takuma toi työskentelylleni aivan uudenlaisen oivalluksen ja sävyn. Havahduin, että perehdytysmateriaalini tarvitsee ennen kaikkea visuaalisen ilmeen. Seuraavat tunnit kuluivat tätä visuaalista ilmettä rakentaessa. Ja tämä visuaalisen ilmeen tarkentuminen johti, kuin itsestään, myös perehdytysmateriaalin rakenteen tarkentumiseen.

Valitsemani visuaalinen ilme oli jo entuudestaan tuttu, sillä olin käyttänyt vastaavia kuvia myös aiemmassa presentaatiossani. Tekstinkäsittelyohjelmassa tämä visuaalinen tehoste käytti nimeä ”screen bean”, käytännössä se edusti eräänlaisia tikku-ukkoja erilaisine tilanteineen ja tunteineen. Tikku-ukot tuntuivat auttavan minua ymmärtämään kaikkia niitä teemoja, joita halusin materiaalissa käsitellä ja erottamaan ne toisistaan johdonmukaisesti. Hahmojen asettelu sivulta toiselle toimi eräänlaisena punaisena lankana, tarinana johon tarvitsi enää valita sanat.

Kuvien karikatyyrinen luonne auttoi paitsi omaa hahmotuskykyäni, myös vastasi tavoitettani tehdä materiaalista helposti lähestyttävän ja miellyttävän lukea. Mainitsin aiemmin, kuinka monilla on perehdytyskansioista melko negatiivisia kokemuksia, sillä monet perehdytysmateriaalit ovat paitsi liian pitkiä, myös yleisesti todella puuduttavia lukea. Koin, että karikatyyrisellä visuaalisella ilmeellä voisi lieventää tätä negatiivisuutta, sekä helpottaa perehdyttävän asian sisäistämistä. Kuvilla oli myös vahva humoristinen sävy, jonka tarkoitus oli auttaa perehdytettäviä asioita jäämään helpommin mieleen.

Kuvien käyttöä tiedon välityksessä on tutkinut ja myös toteuttanut mm. David McCandless. Myös hän oli hukkumaisillaan tietoon, jota ei enää kyennyt jäsentämään päässään ja päätyi käsittelemään sitä visuaalisten elementtien kautta. Teoksessaan ’Tieto on kaunista’ (2009, 6-7) hän pohtii, voisiko tyypillisiä diagrammeja ja kaavioita täydentää huumorilla, jotta niistä tulisi innostavampia. Hänen kirjansa, vaikkakin sarja kokeita varsinaisen tutkimuksen sijaan, on upea esimerkki siitä, miten erilaiset visuaaliset elementit voivat helpottaa tiedon sisäistämistä. Oma perehdytysmateriaalini ei sisältänyt diagrammeja, mutta kuvilla oli kaikesta huo-

limatta suuri merkitys paitsi luomisprosessissa, myös siinä miten lopullinen tuotos otettiin vastaan.

5.4 ”Talo tutuksi” - perehdytysmateriaalin ensimmäisen puolisko

Pakollisen kansilehden jälkeen aloin työstää varsinaista sisältöä. Ensimmäisen sivun varasin, työelämän ohjaajani toiveen mukaisesti, eräänlaiseen tervetuliaistoivotukseen, jonka perässä oli listaus kaikista yksikköemme vakituisista työntekijöistä, sekä heidän vastuualueistaan. Seuraavan sivun käytin työn uniikin luonteen kuvaamiseen, muun muassa kertomalla sen kasvatuksellisista elementeistä ja korostamalla eroja lastensuojelutyöhön. Heti seuraavalla sivulla vastasin kysymykseen ”Mutta mitä täällä sitten tehdään?” kertomalla lyhyesti tyypillisimmistä työtehtävistä. Näin sain käytyä läpi kaikkein olennaisimmat työhön liittyvät piirteet jo ensimmäisten sivujen aikana.

Seuraavat kolme sivua käytin asiakkaiden, sekä mahdollisten kommunikaatioon liittyvien haasteiden kuvaamiseen. Käsittelin muun muassa asiakkaiden ikää, traumaattista historiaa ja kielimuuria, tuoden esille kommunikaatioon liittyviä ohjenuoria, joista työntekijän on hyvä olla perillä. Olimme keskustelleet työelämän ohjaajani kanssa useasti siitä, miten asiakkaiden historia ei kuulu työntekijälle sen enempää, kuin mitä nuoret ovat valmiita kertomaan. Ottaen huomioon stereotyyppin vasta valmistuneesta sosiaaliohjaajasta, joka haluaa innokkaana pelastaa koko maailman, oli tämän asian käsittely perehdytysmateriaalin alkuvaiheessa ehdottoman tärkeää. Samassa yhteydessä käsittelin lupaamiseen liittyviä ongelmia, etenkin kun yksikössä työskenteli useita ohjaajia omine vuoroineen ja aikatauluineen. Yhden ohjaajan lupausta saattoi helposti seurata toisen ohjaajan kielto, mikä paitsi johti helposti konflikteihin ohjaajan ja asiakkaiden välillä, myös vaikeutti ohjaajien keskinäistä vuorovaikutusta.

Seuraavilla sivuilla aloin käsitellä, hyvin pintapuolisesti, niitä tärkeitä seikkoja, joista arki ryhmäkodissa koostuu. Ensimmäinen näistä sivuista oli käytännössä omistettu korostamaan valppaana olon ja tiedottamisen tärkeyttä. Valppaana olo tarkoittaa viimeisimpien kirjauksien lukemista aina töihin tullessa, jotta työntekijällä on ymmärrys viimeisimmistä tapahtumista ja niiden mahdollisesta vaikutuksesta omaan työvuoroonsa. Se viittaa myös oman työvuoron tapahtumien, kuten asiakkaiden koulupäivien pituus sekä mahdolliset harrasteet, ennakoimiseen. Tiedottaminen tarkoittaa edellä mainitun kirjausjärjestelmän käyttöä, jotta tulevien vuorojen tekijät ovat myös perillä viimeisimmistä tapahtumista.

Seuraavat kaksi sivua omistin vuorokohtaisille asioille, sillä työn kolme eri vuoroa erosivat rakenteeltaan jonkin verran toisistaan. Vuorosta ja tilanteesta riippuen ohjaaja saattoi olla joko siivoaja, ruoanlaittaja, kuljettaja, kasvattaja, tai kirjuri. Tietyt vuorot mahdollistivat myös suoranaisten jouten olon, jolloin työssä korostui tietynlainen itseohjautuvuus. Vuorokoh-

taiset asiat listaamalla työntekijälle hahmottui kunkin vuoron rakenne, sekä näiden vuorojen pakolliset tehtävät.

Hahmottaessani perehdytyskansion visuaalista ilmettä, löysin tikku-ukkoja, jotka näyttivät hyvin hätääntyneiltä. Tämä sai minut ajattelemaan hätätilanteita, jotka ovat mahdollisia missä tahansa työyhteisössä. Koska oman työyhteisön hätätilanteet liittyivät mitä todennäköisimmin asiakkaisiin, korostin tässäkin osiossa nimenomaan tasapuolisen vuorovaikutuksen merkitystä. Olimme keskustelleet ohjaajani kanssa mahdollisista väkivaltatilanteista ja keskusteluissa korostui aina kunnioittava käytös asiakasta kohtaan, sekä mahdollisuus tälle poistua tilanteesta kasvonsa säilyttäen. Pidin huolen siitä, että nämä seikat tulivat materiaalissani esille.

Osion viimeisen sivun omistin eräänlaiselle työntekijän motivoinnille. Ajatus tälle heräsi havaitessani, että tehtäväni talon harrastevastaavana hyödyntää juuri omia mielenkiinnon kohteitani. Halusin tuoda materiaalissa esille, kuinka jokaisella työntekijällä on omat vahvuutensa, joita hyödyntää työssä. Ja koska työtä tehdään ihmisenä ihmisille, jokaisen työntekijän rooli ja asenne eroaa väistämättä hieman muista. Halusin tällä korostaa, ettei työ ole mekaanista, vaan rajojen puitteissa se voi olla miltei mitä tahansa. Työyhteisön monimuotoisuus on ehdottomasti hyve, sillä kasvatusta ja ohjaustyötä tarvitsee erilaisia persoonia, jotta asiakkailla on riittävästi peilejä.

”Talo tutuksi” säilyi rakenteensa puolesta melko identtisenä alusta loppuun. Yksittäiset sivut kävivät kuitenkin jos jonkinlaisten muutosten läpi, aina kun konsultoin jotakuta omasta työyhteisöstäni. Monet keikkalaiset kehuivat tekemääni työtä ja sanoivat sen selkeyttävän monia asioita. Projektia ohjaava kollegani sanoi materiaalin olevan hauskaa luettavaa ja kehui kuvien käyttöä. Eräs kollegoista koki osan valitsemistani ilmaisuista olevan epäselviä, joten vaihdoin ne selkeämpiin. Lähiesimieheni koki jotkin osiot turhan jaaritteleviksi, jolloin tiivistin niitä ja sain lopulta kerrottua enemmän sanomalla vähemmän.

Suurin muutos alkuperäiseen rakenteeseeni oli ohjaajani ehdottama, pelkästään sijaisille omistettu osio, jolle varasin oman sivun. Sijaiset ovat heitä, joilla on ryhmäkodissa kaikkein vähiten vastuuta, mutta kenties eniten kysymyksiä. Osion tarkoitus oli tehdä tarkka rajausta sijaisen vastuista, joihin kuului käytännössä tieto asiakkaiden hyvinvoinnista ja sijainnista. Tämä selkeä rajausta auttaa sijaista kohdentamaan huomiota oikeisiin asioihin, välttämään vastuita jotka eivät hänelle kuulu ja vähentää työhön liittyvää epävarmuutta.

Valmis versio tulostettiin ja sijoitettiin toimistoon muiden tärkeiden kansioden joukkoon. Sitä käytettiin uusien keikkalaisten, sekä yksikköön tulleen opiskelijaharjoittelijan orientoimiseen.

Minä valmistauduin jatkamaan työskentelyäni perehdytyskansion jälkimmäisen puoliskon kanssa.

5.5 Työnohjaus - perehdytysmateriaalin jälkimmäisen puolisko

Perehdytysmateriaalin jälkimmäinen, työnohjaukselle varattu puolisko, täydentyi hitaasti seuraavien viikkojen aikana. Prosessi oli hyvin erilainen, kuin materiaalin ensimmäisen puoliskon kirjoittaminen. Edellä mainittu oli kokonaisuus, jonka tarkoitus oli olla luettavissa nopeasti alusta loppuun. Tämä puolisko sen sijaan tulisi olemaan huomattavasti hajanaisempi kooste erilaisia faktoja ja ohjeistuksia. Näin ollen tätä osiota ei ollut mielekästä kirjoittaa kokonaisuutena, vaan tulostin sivuja sitä mukaa kun ne valmistuivat ja liitin osaksi jo printattua materiaalia. Erotin puoliskot selkeästi toisistaan tekemällä myös jälkimmäiselle oman kansilehden. Käytin osiossa samaa visuaalista ilmettä, kuin edellisessäkin.

Aivoriihessä oli puhuttu erään osaston infokansiosta, josta työntekijä saattoi hetkessä tarkistaa minkä tahansa salasanan tai puhelinnumeron. Samaisessa yhteydessä puhuttiin myös paljon siitä, mikä tieto kuuluu kenellekin, toisin sanoen tulisiko salasanojen ja puhelinnumeroiden olla toimiston seinällä kenen tahansa nähtävissä, kuten ne tavallisesti olivat. Työnohjauksen kirjoitus oli hyvä tilaisuus siistiä toimistoa, sekä saada siellä sijaitseva tieto johdonmukaisempaan muotoon.

Pyrin toteuttamaan osion siten, että siinä kerrotut asiat olisivat eräänlaisessa tärkeysjärjestyksessä. Toisin sanoen ne asiat, jotka todennäköisimmin vaativat uudelleen tarkastamista, tulisi löytyä osion ensimmäisiltä sivuilta. Näin ollen tärkeiden puhelinnumeroiden tuli löytyä heti osion kansilehden jälkeen. Jo pelkkä puhelinnumeroiden yhteen kokoaminen kesti useamman päivän, sillä en itse osannut alkuun hahmottaa kaikkia tärkeitä yhteystietoja. Työpaikan vakituiset työntekijät antoivat myös ideoita yhteystiedoista, joita osioon tulisi sisällyttää. Tällaisia olivat mm. paikallisten nuorisotalojen, sekä työterveyshuollon yhteystiedot.

Koska en halunnut printata mitään puoliksi tehtyä, täydensin yhteystietoja sitä mukaa, kun niitä tuli mieleen, mutta työstin samalla myös muita osioita. Aivoriihessä puheena ollut infokansio sai minut ajattelemaan, kuinka monta erilaista salasanaa työtehtävissä täytyy muistaa. Päätinkin, että nämä salasanat, kirjautumistunnukset, PIN-koodit ynnä muut tulisi kaikki saada tiivistettyä yhdelle sivulle. Tavallisesti näitä salasanajoja oli kirjattuna post-it lapuille, joita löytyi pitkin poikin toimistoa, mikä oli paitsi sekavaa, myös liian julkista. Osana perehdytyskansiota nämä salasanat eivät vahingossa joutuisi väärin ihmisten näkemiksi. Edellisen osion tapaan, kului tämänkin luettelon kokoamiseen useampi päivä, sillä osa olemassa olevista salasanista tuli mieleen, tai vastaan erilaisten muistiinpanojen muodossa vasta työtehtäviä suorittaessa. Yhteystiedoille ja salasanaille varatut sivut valmistuivat kutakuinkin samaan aikaan ja liitettiin välittömästi osaksi perehdytyskansiota.

Seuraavaksi kirjoitin ohjeet ruokatilausten tekemiseen. Yksikössämme tehtiin ruokatilaus kahdesti viikossa, yövuorolaisen toimesta. Koska etenkin yövuoroissa työskenteli paljon keikkalaisia, halusin kirjoittaa ohjeet, jotka eivät jättäisi mitään mielikuvituksen varaan. Toimiston seinällä olikin jo melko hyvät ohjeet ruokatilauksen tekemisestä, mutta kirjoitin omat ohjeeni siitä näkökulmasta, että keikkalaisella ei olisi minkäänlaista tietotekniikan osaamista. Ohjeeni sisälsivät kuvakaappauksen verkkosivusta, jossa ruokatilaus tehtiin, sekä havainnollistavia merkintöjä, jotka opastivat liikkumaan sivustolla. Sivun valmistui kertaistumalta ja liitin sen osaksi kansiota.

Koin, että työnopastus tarvitsee myös sivullisen liittyen kirjaamiseen. Kirjaamisesta oli mainittu lyhyesti materiaalin ensimmäisessä puoliskossa, mutta yksityiskohtaisemmat ohjeet puuttuivat. Ohjeet olivat tiiviit ja käytännössä vastasivat kysymyksiin mitä pitää tehdä ja mitä ei saa tehdä. Tärkeintä kirjauksessa oli, että jokaisesta talon asiakkaasta tehtiin kaksi kirjausta päivässä ja että nämä kirjaukset sisälsivät tosiasioita, eivätkä olettamuksia. Lisäksi käsittelin samaisella sivulla myös rahankäytön kirjaamista. Aihe oli kuitenkin sen verran laaja, että sille piti omistaa oma, pidempi osionsa.

Rahan käyttö oli perheryhmäkodin yksi haastavimmista elementeistä. Tilanteesta riippuen saattoi työntekijällä olla käytettävänä joko käteistä, tai vaihtoehtoisesti jokin muu maksutapa. Talon asukkailla oli oma henkilökohtainen budjettinsa, sekä talon yhteinen budjetti, josta tehtiin yhteishankintoja. Jokaisesta ostoksesta otettiin talteen kuitti, joka säilytettiin ja jonka avulla pidettiin kirjaa nuorten sekä talon rahatilanteesta. Erilaisia rahan käyttötarkoituksia, sekä tapoja käyttää rahaa oli sen verran runsaasti, että nämä oli hyvä saada niputettua selkeästi parille sivulle. Rahan käyttöön liittyvät ongelmat koskivat yleensä työntekijöiden välisiä yhteisiä sopimuksia rahankäyttöön liittyen, tai rahankäytön kirjaamiseen liittyviä ongelmia, jotka kumuloituivat työntekijältä toiselle. Ohjeideni tarkoitus oli selventää lyhyesti ja ytimekkäästi budjettiin ja sen kirjaamiseen liittyvät pelisäännöt, jotta jokainen työntekijä kykenisi itsenäisesti valvomaan ja kirjaamaan rahankäyttöä.

Viimeinen osio, jonka sain kirjoitettua, sisälsi vinkkejä ryhmäkodin arjen hahmottamiseksi. Kuuden asiakkaan koulupäivissä, harrastemenoissa, sekä yksittäisissä aikataulupoikkeuksissa oli sen verran hahmotettavaa, että ainakin allekirjoittanut joutui ensimmäisten viikkojen aikana jatkuvasti haastaviin tilanteisiin unohdettuaan tärkeitä tapahtumia. Toin osiossa esille kaikkia niitä tapoja, joilla ryhmäkodin arkeen pääsee helpommin sisään, kuten kalentereita ja muistilistoja.

Aikaansaannokseni lopullinen rakenne poikkesi jonkin verran sille rakenteelle, jonka olin alun perin suunnitellut, vaikkakin perusidea säilyi. Jälkimmäinen, työnohjaukseksi nimetty osio, oli toteutettu helposti muokattavaksi paitsi muita perheryhmäkoteja, myös omaa yksikköämme

ajatellen. Mikäli muu työyhteisö kokisi, että valitsemani tärkeysjärjestys ei ole perusteltu, tämä järjestys olisi muutettavissa hetkessä. Työni lopullinen rakenne oli seuraavanlainen:



5.6 Palaute perehdytysmateriaalista

Työstäessäni materiaalini ensimmäistä puoliskoa, lähetin sen raakaversiosta kopion sähköpostitse aivoriihessä mukana olleille, toisessa yksikössä työskenteleville kollegoille. Pyysin vies-

tissä ystävällisesti heitä antamaan palautetta, sekä mahdollisia kehitysehdotuksia. Alkuperäiseen sopimukseen oli kuulunut, että osio tulisi mahdollisesti myös heidän käyttöönsä, joten halusin varmistua siitä, että lopputulos vastaisi myös heidän tarpeitaan. Palautetta ei kuitenkaan koskaan tullut.

Alun perin olimme aivoriihen kanssa suunnitelleet pitävämme toisen kokoontumisen perehdytysmateriaalin valmistuttua. Koska vastausta sähköpostiin ei kuitenkaan tullut, luin rivien välistä, että kokouksille ei joko ole nyt aikaa, tai kiinnostusta. Tärkeämpää minulle olikin oman yksikköni sisältä tuleva palaute. Esimieheni kanssa olimme jo hyvissä ajoin puhuneet, että valmis perehdytysmateriaali tultaisiin arvioimaan jonkin palaverin yhteydessä. Kirjoitusprosessin aikana kävi kuitenkin selväksi, että materiaali tuskin tulisi valmiiksi ennen raportin kirjoittamista. Kollegoiden kesäloimat, talon kesäsuunnitelmiin liittyvät kiireet sekä lopulta oman työsuhteeni päättymisen johtivat siihen, ettei suullista palautetta koskaan tullut. Päätinkin pyytää ryhmäkodin työntekijöiltä kirjallista palautetta perehdytysmateriaalista. Palaute toimitettiin sähköpostiini työelämän ohjaajani toimesta.

Palautteen perusteella perehdytyskansio täytti työntekijöiden sille asettamia toiveita, joita olivat mm. helppolukuisuus ja selkeys. Perehdytyskansio keräsi kehuja nopealukuisuudesta ja loogisesta rakenteesta, sekä selkeästä otsikoinnista, jonka ansiosta etsittävä tieto on nopeasti löydettävissä. Eniten itseäni lämmitti palautteen kohta, jossa keuhuttiin tekstini yhdistävän työpaikan olennaisimpia asioita helposti ja nopeasti omaksuttavaan muotoon, joka on myös visuaalisuutensa puolesta miellyttävä. Tähän oikeastaan tiivistyvät kaikki ne tavoitteet, jotka työlleni asetin.

Perehdytyskansion ensimmäisen osion tarkoitus oli mm. tuoda esille työn luonne, jotta sijaiset ja uudet työntekijät saavat nopeasti kiinni siitä, mitä on tarkoitus tehdä. Käsittelin työn ainutlaatuisuutta mm. vertaamalla sitä lastensuojelussa tehtävään työhön ja tämä vertailu oli palautteen mukaan tervetullut. Kehuja annettiin myös tiiviistä osiosta, jonka olin omistanut kriisissä olevan nuoren kohtaamiselle, aidolle kommunikaatiolle ja ristiriitatilanteiden välttämiseksi. Tekstini sanottiin auttavan työntekijää asettumaan nuoren asemaan ja näkemään työskentelyä hänen näkökulmastaan.

Käsittelin perehdytyskansiossa työn ainutlaatuisuuden lisäksi myös työntekijän itsensä ainutlaatuisuutta ja sain kehuja myös tästä. Palautteen mukaan materiaalini auttaa lukijaa kiinnittämään huomiota paitsi asiakkaiden ja työyhteisön, myös oman hyvinvointinsa tukemiseen. Erityismaininta tuli ohjaajan ja sijaisen perustehtävien erittelystä. Varsinkin juuri sijaisten kohdalla materiaalini otettiin palautteen perusteella hyvin vastaan, sillä työvuorokohtaisten tehtävien selkeä erottelu helpottaa työhön orientoitumista.

6 Pohdinta

Oletin työprosessin alussa perehdytyskansion olevan helposti kirjoitettavissa, mutta todellisuus olikin aivan toinen. Kirjoittamani prosessikuvaus, sekä tämän raportin liitteenä oleva materiaali ovat vain pintaraapaisu kaikista niistä elementeistä, joita ryhmäkodin ohjaajan tehtävissä tulee ottaa huomioon. Monta viikkoa kului puhtaasti uuteen työtahtiin totuttelemisessa sekä työtehtäviä harjoitellessa, enkä näiden viikkojen jälkeenkään ollut yhtään sen paremmin perillä siitä, miten perehdytysmateriaali tulisi kirjoittaa. Myöskään kuvaamani työyhteisöjen aivoriihi ei todellisuudessa antanut vastauksia moniin kysymyksiini, joten pitkän aikaa koin itseni hyvin neuvottomaksi.

Toin erikseen esille perehdytysmateriaalini visuaalisen ilmeen, koska sillä oli työprosessin kannalta minulle todella suuri merkitys. Vaikka toteutuksen visuaalinen puoli sai työyhteisöltä myös kehuja, oli sen ensisijainen tarkoitus nimenomaan oman työskentelyni helpottaminen. Sekavan, abstrakteista ja konkreettisista tekijöistä koostuvan kokonaisuuden pilkkominen pienempiin, selkeästi toisistaan erottuviin teemoihin selkeytti paitsi opinnäytetyöprosessia, myös oman työni oppimista. Tämä selkeys myös teki, ainakin palautteen perusteella, perehdytysmateriaalista laadukkaan ja helposti sisäistettävän uusille työntekijöille. Tämä asioiden teemoittelu avautui minulle kuitenkin vasta kuvien kautta.

Saamani kirjallinen palaute vastasi hyvin paljon suullista palautetta, jota olin saanut keikkalaisilta heidän luettuaan materiaalini yhteisten työvuorojen aikana. Tästä huolimatta palautetta kertyi kaiken kaikkiaan varsin vähän, joten näyttö materiaalin laadusta ja sen tavoitteiden täyttymisestä ei välttämättä ole kovin vakuuttava. Alun perin palautetta oli tarkoitus kerätä oman yksikköni lisäksi myös raportissa mainitulta aivoriiheltä, mutta yhteydenpito näihin ihmisiin jäi osaltani yksipuoliseksi. Myöskään omassa yksikössäni kaavailtua palautepalaveria ei koskaan tapahtunut. Palautetta kuitenkin kertyi pitkin työprosessia ja tekemäni materiaali tuli luetuksi sen eri vaiheissa sekä kollegoideni, että esimieheni toimesta. Koska lopullinen työ on viimeistelty saamani palautteen pohjalta, uskon sen vastaavan työyhteisön sille asettamia odotuksia.

Materiaalin sisältämä kasvatuksellinen ja eettinen pohdiskelu tuli ainakin omasta näkökulmastani todella tarpeeseen. Totta puhuen se, ettei varsinaisia eettisiä reunaehdoja oltu siihen mennessä mihinkään kirjattu, on melko häkellyttävää. Pakolaisuuden ja teini-ikäisyyden rajapinnoilla liikkuva kasvatus- ja ohjaustyö on erittäin tulenarkaa ja väärin motiivein tehtynä mahdollisesti jopa vahingollista. Uudessa kulttuurissa selviämiseen tarvittavien taitojen oppiminen, sekä oman kulttuuritaustan säilyttäminen saattavat tuntua keskenään ristiriitaisilta tavoitteilta, mutta todellisuudessa molempien toteutuminen on edellytys asiakkaan hyvinvoinnin toteutumiselle.

On oikeastaan hyvin häkellyttävää, kuinka nopeasti maailma muuttuu ja kuinka nopeita päätöksiä joudumme tekemään ilman mahdollisuutta pysähtyä ja pohtia mitä oikeastaan olemme tekemässä. Puutteellinen perehdytys on minulle henkilökohtaisesti tuttua useasta työympäristöstä, kuten myös keikkatyöläisyys. Molemmat herättävät epävarmuutta sekä mahdollisia vaaratilanteita jopa ns. liukuhihnamaisissa työympäristöissä, mutta sama kehitys sosiaalialan työympäristöissä on mielestäni erittäin vaarallista, sillä se vaarantaa työntekijän itsensä lisäksi mahdollisesti myös asiakkaan. Ajantasalla oleva perehdytys on mielestäni ehdoton vaatimus työntekijän hyvinvoinnin, sekä työn eettisten reunaehtojen toteutumiseksi. Nimenomaan eettisten kysymysten esiintuominen sosiaalialan työympäristöissä on tärkeää.

Kirjoitin perehdytysmateriaalin nimenomaan uutta työntekijää puhuttelevaksi ja rohkaisevaksi, koska aloittaessani työn olin itse jatkuvaa rohkaisua vailla. Roolini ryhmäkodin harrastevastaavana antoi jonkinlaisia raameja sille, mistä näkökulmasta työtäni tein, mutta monella tapaa olin hyvin hukassa. Perehdytysmateriaalin kirjoittaminen tuli siis tarpeeseen myös omaa ammatillisuuttani pohtien, sillä työn tiivistäminen helposti luettavaan muotoon myös jäsensi omassa päässäni olevaa tietoa.

Ponnisteluni haastavan ja itselleni vieraan työn parissa johti perehdytysmateriaaliin, jolla selvästi oli rauhoittava vaikutus uusille tulokkaille. On tietysti sääli, että perheryhmäkoti on tätä kirjoittaessa jo lakkautettu ja tekemäni työ mennyt niin sanotusti hukkaan. Minulle se ei kuitenkaan mennyt hukkaan ja mikäli päädyn koskaan tulevaisuudessa kirjoittamaan perehdytysmateriaaleja, olen huomattavasti paremmin varautunut. Suurempi sääli perheryhmäkodin lakkauttamista ajatellen on tietysti asiakkaiden kohtalo. Hehän menettävät nyt tavallaan jo toisen kerran perheensä.

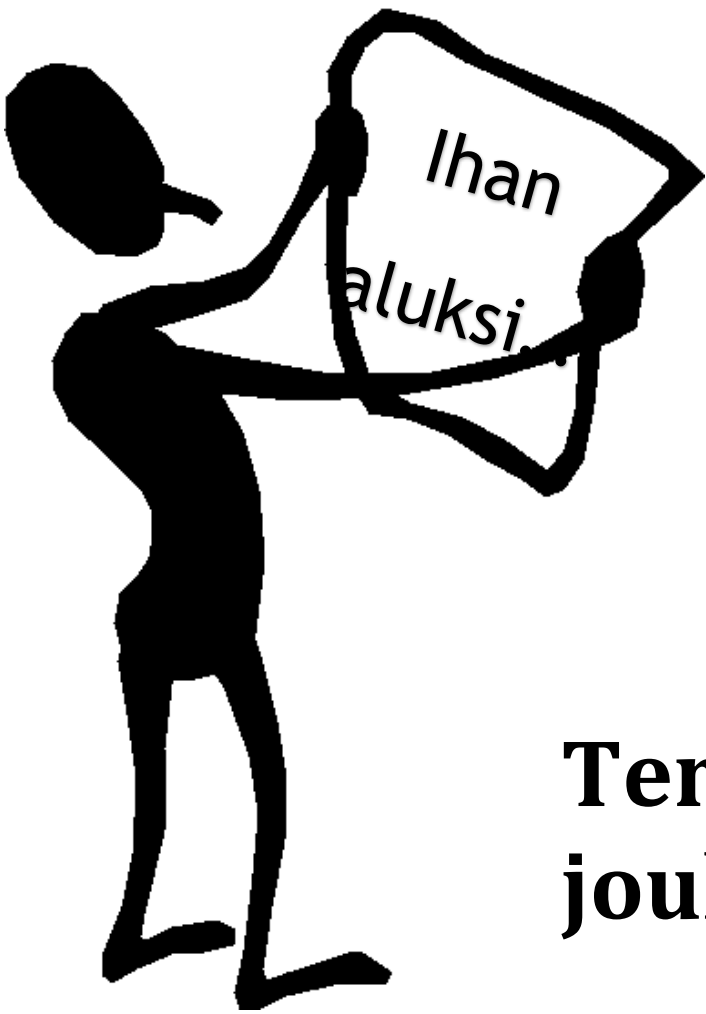
Aiheesta kirjoittaminen ja ryhmäkodissa työskentely yleensä auttaa ymmärtämään sitä työpanosta, jonka edes yksittäisen Suomeen tulevan alaikäisen kotouttaminen ja psyykkinen tukeminen vaatii. Ryhmäkodissa asui vain kuusi nuorta, mutta jo tämä määrä työllisti kuutta täysipäiväistä, sekä toistakymmentä keikkatyöntekijää. Onko Suomella resursseja ottaa vastaan isoa määrää pakolaisia, etenkin jos se ei ole valmis panostamaan heidän hyvinvointiinsa riittävällä summalla ja työpanoksella? Toisaalta miten työn laatu muuttuu mikäli pieniä yksiköitä lakkautetaan ja asiakkaat laitetaan asumaan isompiin laitoksiin? Tuleeko yksittäinen asiakas tällaisessa ympäristössä kuulluksi? Ja onko työntekijällä enää aikaa pysähtyä pohtimaan, mikä tämän kaiken tarkoitus ylipäätään on?

Lähteet

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. viitattu 3.5.2017.
https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua
- Frisk, T. & Lammi, A. 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki, Edita Prima. Educa-Instituutti.
- Helaner, R. & Mikkonen, A. 2002. Ikävä äitiä... - Ilman huoltajaa tulleet pakolaislapset Suomessa. Helsinki, Väestöliitto Väestöntutkimuslaitos.
- Maahanmuuttovirasto. Turvapaikkapäätökset: Yksintulleet alaikäiset 1.1.2016-31.12.2016.
http://www.migri.fi/download/65766_tp-paatokset_alaikaiset_2016.pdf
- McCandless, D. 2009. Information is Beautiful. Suomentaneet Juho Gröndahl, Lotta Heikkeri, Ari Jaatinen, Miia Kirsi ja Mika Siimes. Helsinki. Nemo Kustannus.
- Sayed, T. 2015. Ohjaus keskusteluun perustuvana menetelmänä. Teoksessa Näkki P. & Sayed T. (toim.) Asiakastyön menetelmiä sosiaalialalla. Keuruu, Otavan Kirjapaino.
- Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301> viitattu 19.2.2018
- Sosiaalityö, Wikipedia. <https://fi.wikipedia.org/wiki/Sosiaality%C3%B6> viitattu 19.2.2018
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> viitattu 3.5.2017
- Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301#L6> viitattu 26.10.2017
- Vogt, I. 2016. Voimavarakeskeinen lähestymistapa sosiaaliohjauksessa. Teoksessa Helminen J. (toim.) Sosiaaliohjaus - lähtökohtia ja käytänteitä. Keuruu, Otavan Kirjapaino.
- Zacheus, T., Koski, P., Rinne, R. & Tähtinen J. 2012. Maahanmuuttajat ja liikunta - Liikuntasuhteen merkitys kotoutumiseen Suomessa. Turku, Painosalama.



Uusien työntekijöiden ja sijaisten perehdytysmateriaali



Tervetuloa joukkoomme!

Nuorten ohjaajat ja heidän vastuualueensa:

- *****
- *****
- *****
- *****
- *****
- *****
- *****
- *****
- *****

(poistettu anonyymiyden säilyttämiseksi)

Ohjaajana perheryhmäkodissa: **Työn ainutlaatuinen luonne**

- Työmme liikkuu kahteen suuntaan:
 - Olemme auttamassa ja helpottamassa asiakkaidemme arkea Suomessa, oli kyse sitten opiskelusta, harrastuksista, ihmissuhteista, tai yleisesti arjesta perheryhmäkodissa.
 - Toisaalta tarkoituksenamme on edesauttaa heidän itsenäistymistään, joten työssä on vahvana läsnä myös osallistaminen ja vastuuttaminen.
- Työ ei ole lastensuojelua, eikä siinä turvauduta lastensuojelullisiin toimenpiteisiin, kuten kiinnipitoihin, poistumiskieltoihin, ovien lukitsemisiin tai puhallutuksiin.
- Nuoria kohdellaan tasavertaisina ja heille taataan normaali yksilönvapaus.





Mutta **mitä** täällä sitten tehdään?

Pyöritämme perheryhmäkodin arkea ja teemme kiinteää yhteistyötä koulujen ja terveydenhuollon kanssa. Olemme siis käytännössä nuorten sijaisvanhempia. Vastuu viranomaisasioissa on nuorten edustajalla.

Tehtävämme on tiivistettynä:

- Arjen sujuvuuden tukeminen ryhmäkodissa.

Tämän tehtävän alle lukeutuu mm.

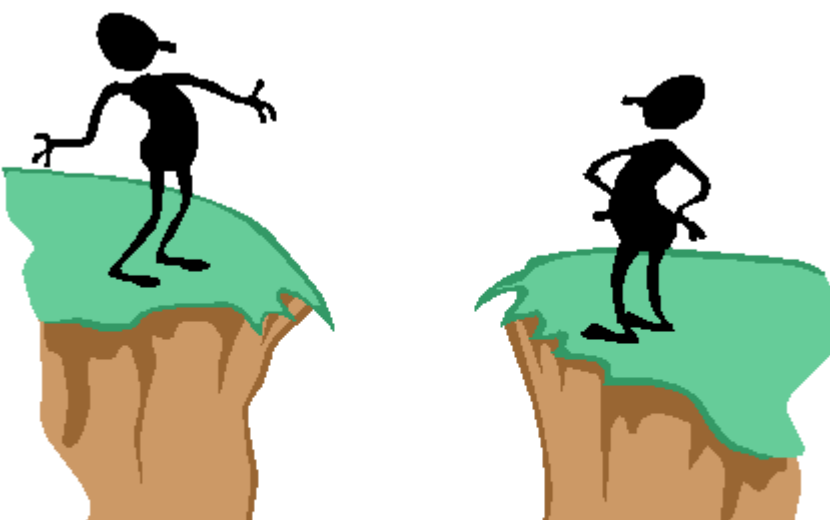
- Nuorten tukeminen arjessa, niin pienissä kuin isoissa myötä- ja vastoinikäymisissä
- Ruoanlaitto ja siivoaminen
- Ostosten tekeminen
- Nuorten rahankäytön valvominen
- Nuorten kyyditseminen tarpeen mukaan
- Harrastuksien ym. viriketoiminnan suunnittelu ja mahdollistaminen
- Läksyissä auttaminen, sekä tiivis yhteistyö koulun kanssa
- Aikojen varaaminen parturiin, terveystakeskukseen, yms.
- Kesätöiden etsiminen

Kaikkia työtehtäviä ei vielä tässä vaiheessa tarvitse tietää, tulet oppimaan asioita sitä mukaa, kun ne tulevat vastaan. Siihen asti voit turvautua tämän oppaan tarjoamiin muistilistoihin.

Asiakkaamme: **Kommunikaatioon liittyvät pelisäännöt**

- Kommunikaatio sisältää lähtökohtaisesti neljä erillistä haastetta:
 - Asiakkaiden traumaattinen historia
 - Asiakkaiden teini-ikäisyys ja mahdollisesti kesken jääneet kehitysvaiheet
 - Kulttuurien väliset erot, jotka eivät aina ole aivan itsestäänselviä
 - Kielimuuri
- Muista aina olla selkeä puheissasi, jotta välttyt väärinkäsityksiltä. Joskus jopa itsestäänselviltä vaikuttavat asiat saattavat vaatia tarkennusta.

- Aina ei tarvitse puhua. Tärkeämpää on olla läsnä ja kuunnella.

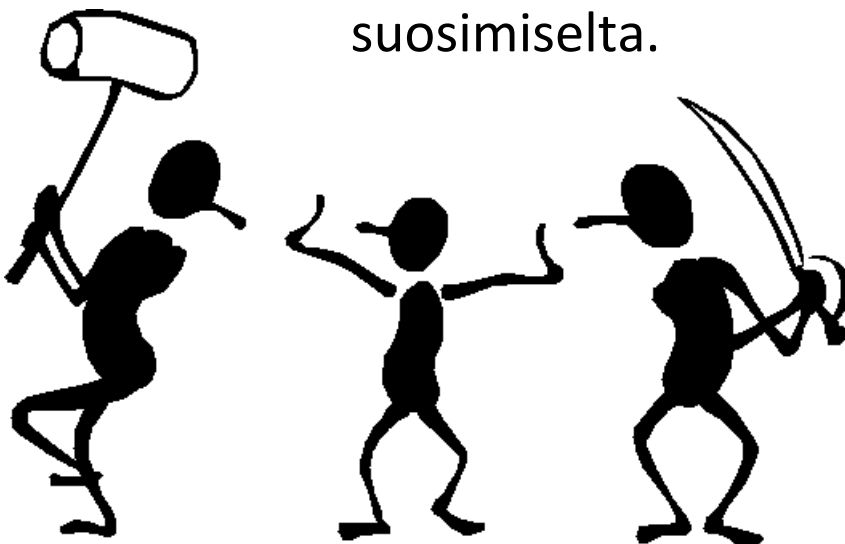


- Asiakkaidemme menneisyys on meidän asiamme juuri sen verran, kuin he ovat itse valmiita kertomaan. Älä ikinä painosta puhumaan vaikeista asioista.

- Toimintasi voi vaikuttaa asiakkaiden silmiin joltain täysin muulta, kuin mitä se todellisuudessa on, eivätkä nämä tulkinnat välttämättä tule aina sanoitetuksi.



- Huolehdi aina, että kommunikaatio pelaa asiakkaiden lisäksi myös työyhteisön sisällä, jotta eri työntekijät eivät lupaa asiakkaille eri asioita. Näin vältetään paitsi väärinymmärryksiltä, myös mahdollisilta konfliktitilanteilta, sekä toisen työntekijän suosimiselta.



- Älä anna lupauksia, joita et voi pitää.

Asiakkaamme: Näkemyksiä nuoren tavoista reagoida



- **Asiakkaat** ovat tulleet meille vieraasta ympäristöstä, heille vieraaseen ympäristöön, eikä heillä todennäköisesti ole juurikaan tunnetta oman elämänsä hallinnasta.
- **Konfliktitilanteissa** välttä provosoitumista. Yritä sen sijaan ymmärtää, että asiakkaamme kaipaavat tunnetta siitä, että heillä on kontrolli omasta elämästään.
- **Kontrollin tarve** saattaa ilmetä esimerkiksi tiedossa olevien sääntöjen ja linjauksien haastamisena. On tärkeää pitää sovituista linjauksista kiinni, mutta sen voi tehdä kunnioittavasti ja nuorta nolaamatta.
- **Kaikkea käytöstä** ei tarvitse hyväksyä, mutta kaikille reaktioille on jokin syy. Nuoret eivät oikuttele vain siksi, että he haluavat olla hankalia.



Uuden työntekijän **muistilista:**



- **Lue aina** töihin tullessa läpi viimeisimmät *****_merkinnät. Mikäli sinulla ei vielä ole *****-tunnuksia, konsultoi työkavereitasi viimeisimmistä tapahtumista. Lue päivittäin Wilma ja huomioi koululta tuleva tieto. Lue myös talon sähköposti.
- **Ole kartalla** päivän aikataulusta sekä poikien menoista vuorosi aikana: ruokailusta, harrasteista, vierailuista, sekä mahdollisista poikkeuksista.
- **Kirjaa ylös** olennaiset tapahtumat, tai vaihtoehtoisesti informoi kollegaa, joka voi kirjauksen tehdä. **Muista: ei kirjattu, ei tapahtunut.**
- **Vie aina** aloittamasi työtehtävä itse loppuun, jos mahdollista. Jos pakko delegoida, huolehdi riittävästä tiedotuksesta.

Vuorokohtaiset asiat:

Aamuvuoro:

- Katso, että kaikki pojat ovat lähteneet kouluun
- Ilmoita Wilman kautta opettajalle mahdolliset sairaspoissaolot **heti** aamulla
- Huolehdi yleisestä siisteydestä, siivoa jos ja kun tarpeellista
- Hae kauppatilaus tiistaisin ja torstaisin aikavälillä 12-15
- Hahmottele valmiiksi illan kulkua: ruokailu, harrasteet, kyyditykset, vierailut yms.
- Mahdolliset kirjalliset työt: kirjauksien tekeminen kirjausjärjestelmään, kuukausiraporttien kirjoitus yms.
- Ruoanlaitto
- Ruokailauslistan kirjoittaminen tiistai- ja perjantaivuoroissa (katso yövuoro)



Iltavuoro:

- Ruoanlaitto
- Kysele poikien sijaintia joko viestitse tai puheluitse, mikäli eivät ole tulleet koulusta syömään
- Poikien kuskaaminen harrasteisiin, nuorisotaloille, yms.
- Mahdolliset kirjalliset työt: kirjauksien tekeminen kirjausjärjestelmään, kuukausiraportit yms.
- Iltapalan laittaminen
- Ennakoi seuraavan päivän tapahtumia ja informoi yövuorolaista, jos jotain erityistä huomioitavaa

Yövuoro

- Iltapalan laittaminen
- Häätätapauksien varalta tieto siitä, missä huoneessa kukin poika nukkuu
- Kauppatilauksen tekeminen su-ma, sekä ti-ke yövuoron aikana
- Wilman tarkistaminen seuraavaan koulupäivään liittyvien poikkeuksien varalta
- Mahdolliset kirjalliset työt: kirjauksien tekeminen kirjausjärjestelmään, kuukausiraportit yms.
- Yleinen valppaana olo
- Aamiaisen laittaminen ja poikien herättäminen kouluun

Sijaisen muistilista:

- Varmista, että saat käyttöösi talon avaimet
- Tutustu taloon (ulko-ovet, huonejärjestys yms.)
- Katsele ja kysele
- Vuoron päätavoitteet:
 - Kaikki nuoret paikalla ja hyvinvoivina
 - Jos kaikki eivät ole paikalla, tarvittavat toimenpiteet
- Muista palauttaa sijaisavaimet, auton avaimet ja puhelin vuoron loputtua
- Jos sinulla ei ole kirjausjärjestelmän tunnuksia, tee tarvittaessa kirjauksia Word- tiedostoon **koko nimelläsi** varustettuna
- Jos kysyttävää:
 - Turvaudu talon vakituisiin työntekijöihin
 - Turvaudu tähän oppaaseen, sekä työnohjaus – oppaaseen
 - Häätapauksissa yhteys lähiesimieheen (-> katso seuraava sivu)



Hätätapauksissa:



- Jos nuori lähtee, tai jättää palaamatta sovitusti:
 - Yritä tavoittaa talon puhelimella
 - Pyydä toista nuorta ottamaan häneen yhteys omalla puhelimellaan
 - Ota yhteys *****: onko näköhavaintoja ja milloin?
 - Jos saat yhteyden, yritä selvittää missä nuori on
 - Ystävällisesti ja rauhallisesti neuvottele, että palaisi kotiin
- Jos nuori ei palaa puoleenyöhön mennessä, ilmoitus sosiaalipäivystyksen päivystysnumeroon. Ilmoitus tehdään vaikka nuoren olinpaikka olisi tiedossa.
- Kun nuori palaa, otetaan vastaan ystävällisesti, ei keskustella seuraamuksista, vain varmistetaan että on kunnossa. **Tarkat kirjaukset!** Tämän jälkeen uusi ilmoitus sosiaalipäivystykseen, että nuori on palannut.

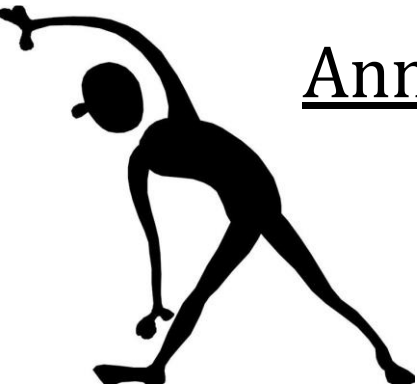
Muissa hätätilanteissa:

- Yhteys lähiesimieheen.
- Muiden työntekijöiden ja tarpeen vaatiessa asiakkaiden tiedottaminen ja turvaaminen.
- Tarvittaessa yhteys hätäkeskukseen 112.
- Toimistossa näkyvillä tarkemmat ohjeet.

Väkivaltatilanteissa:

- Pysy rauhallisena ja asiallisena, pyri aina sovitteluun ja joustavuuteen.
- Puhu ja ohjeista selkeästi välttääksesi väärinkäsitykset.
- Älä provosoi, äläkä provosoidu.
- Anna asiakkaalle mahdollisuus poistua tilanteesta ”kunniakkaasti”.
- Pidä riittävä etäisyys, äläkä käännä selkääsi.
- Kutsu kollega apuun matalalla kynnyksellä.
- Tarvittaessa soita 112.
- Tilanteen päätyttyä ilmoitus sosiaalipäivystykseen.





Anna yksilöllisyytesi näkyä



- Ei ole olemassa vain yhtä oikeaa tapaa toimia. Jokaisella on oma yksilöllinen työote.
- Työ ei ole vain työtehtävien mekaanista suorittamista. Ole nuorille läsnä, ihmisenä ihmisille.
- Hyödynnä vahvuuksiasi ja mielenkiinnon kohteitasi, oli kyse sitten musiikista, urheilusta, ruoanlaitosta, tai kuvataiteesta.
- Muista, ettei tekemämme työ ole vielä valmis, vaan se kehittyy jatkuvasti. Sinun ideoillasi ja panoksellasi on merkittävä rooli siinä, miten työmme tulee tulevaisuudessa kehittymään.
- Jos et tiedä jotain, tai ole jostakin varma,

kysy.

Ryhmäkodin varavastaavan palaute perehdytyskansiosta

Valmis perehdytyskansio täyttää onnistuneesti työntekijöiden perehdytyskansiolle asettamia toiveita ja tavoitteita. Perehdytyskansion tärkeänä ominaisuutena pidettiin helppolukuisuutta ja selkeyttä. Valmis perehdytyskansio on erittäin nopealukuinen ja rakenteeltaan etenee loogisesti sisältäen sekä yleisluontoisia, että vuorokohtaisia asioita. Perehdytyskansio on otsikoitu selkeästi siten, että etsittävä tieto löytyy nopeasti. Tekijä on onnistunut yhdistämään työn kannalta olennaisimpia asioita helposti ja nopeasti omaksuttavaan muotoon, joka on myös graafisesti miellyttävä ja selkeä kokonaisuus.

Työyhteisö toivoi työn luonteen ja ”hengen” näkyvän opinnäytetyössä, jotta sijaisilla ja uusilla työntekijöillä (jotka voivat olla hyvin erilaisista työtaustoista lähtöisin) olisi mahdollisimman realistinen kuva siitä, mihin ovat tulleet, mitä tekemään ja miten voivat työskennellä toisten työtä tukien. Perehdytyskansion tärkeä ja ansiokkaasti tiivistetty osuus käsittelee työn tärkeintä tehtävää; kriisissä olevan nuoren kohtaamista. Perehdytyskansio avaa mahdollisia syitä nuoren reagoinnin takana ja auttaa ennalta välttämään joitain ristiriitatilanteita, joilla on ollut tapana toistua uusien työntekijöiden kanssa. Tekstiosuus auttaa työntekijää ajattelussaan asettumaan nuoren asemaan ja näkemään työskentelyä hänen näkökulmastaan. Perehdytyskansiossa on tärkeää näkyä perheryhmäkotityöskentelyn ainutlaatuisuus ja erot suhteessa esimerkiksi lastensuojelulaitoksessa työskentelyyn, jottei työntekijä esimerkiksi ylitä valtuuksiaan käyttämällä rajoitustoimenpiteitä.

Perehdytyskansio ohjaa lukijaansa kiinnittämään huomiota sekä asiakkaiden, työyhteisön että työntekijän itsensä hyvinvoinnin tukemiseen ja antaa konkreettisia neuvoja, kuinka ohjata työskentelyä tähän suuntaan. Erityisesti ohjaajan perustehtävän selkeä määrittely vapauttaa uutta työntekijää liiallisista paineista suhteessa paljon tunteita herättävään asiakaskuntaan.

Uusien sijaisten keskuudessa perehdytyskansio on otettu ilolla vastaan. Erityisiä kehuja perehdytyskansio on saanut selkeiden, työvuorokohtaisten tehtävien erottelusta, jolloin työvuoroon orientoituminen on ollut helppoa. Perehdytyskansion on kerrottu olevan tiivis, mutta sisältävän silti riittävät tiedot työtehtävistä suoriutumiseen. Vaihe vaiheelta tehdyt ohjeistukset esimerkiksi kauppatilauksen tekoa koskien jättivät hyvin vähän sijaa epäonnistumiselle.